

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA  
PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA CV SUSAN SPA& RESORT BANDUNGAN**

Oleh:  
Ayu Rolinda

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen  
Universitas PGRI Yogyakarta

Email: [ayurrolinda545@gmail.com](mailto:ayurrolinda545@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The study aims to determine the effect of compensation, work environment and corporate culture on employee job satisfaction CV Susan Spa & Resort Bandungan, either partially or simultaneously.*

*This research was conducted in CV Susan Spa & Resort Bandungan in February to March 2017. The study was a quantitative study using data analysis techniques were performed using SPSS 16.0 application support For Windows with the test results in the form of instrument validity, reliability, Test regression Test, t Test, F, and Determinants R<sup>2</sup>. The population in this study are all permanent employees who work in CV Susan Spa & Resort Bandungan. Sampling technique used in this study is that all the saturated sample population sampled a number of 72 people.*

*The results of the study concluded that compensation positive and significant impact on job satisfaction of employees with a regression coefficient of 0.252 (is positive) and sig 0.011 (<0.05). Work Environment positive and significant impact on job satisfaction of employees, with a regression coefficient of 0.189 (is positive) and sig 0.028 (<0.05). Company culture positive and significant impact on job satisfaction of employees with a regression coefficient of 0.611 (is positive) and sig (<0.05). meanwhile Compensation, Work Environment, and Corporate Culture simultaneous influence on job satisfaction of employees with a coefficient of determination 0.747 and 0.000 significant values (<0.05).*

*Keywords: Compensation, Work Environment, Corporate Culture, Job satisfaction.*

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini dilakukan di CV Susan Spa & Resort Bandungan pada bulan februari sampai maret 2017. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 16.0 For Windows dengan hasil uji instrumen berupa uji validitas, uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Determinan R<sup>2</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di CV Susan Spa & Resort Bandungan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel sejumlah 72 orang.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.252 (bertanda positif) dan sig 0.011 ( $< 0.05$ ). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.189 (bertanda positif) dan sig 0.028 ( $< 0.05$ ). Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan koefisien regresi 0.611 (bertanda positif) dan sig ( $< 0.05$ ). sementara itu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan koefisien determinasi 0.747 dan nilai signifikan 0.000 ( $< 0.05$ ).

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan, dan Kepuasan Kerja.

## **Pendahuluan**

Dunia pariwisata saat ini, perkembangannya semakin pesat, tidak hanya dikota-kota besar namun didaerah-daerah seperti Bandungan menjadi tujuan alternatif bagi wisatawan lokal maupun luar lokal untuk berkunjung dan berwisata didaerah Bandungan. Munculnya tempat wisata-wisata baru tentunya akan mengakibatkan persaingan dalam dunia bisnis seperti hotel maupun restoran. Salah satu hotel yang ada di Bandungan yaitu CV Susan Spa & Resort Bandungan. Dalam menghadapi dunia persaingan yang kian ketat maka dalam menjalankan suatu bisnis seperti perhotelan maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dibidangnya.

Karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis oleh sebab itu perusahaan seharusnya memperhatikan kepuasan karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada keberhasilan lembaga atau organisasi. Perusahaan atau lembaga akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kerja karyawan baik (Gorda, 2012:174). Menurut Putranto (2012:2) Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan atau lembaga memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan sehingga semangat kerja menurun dan hasil pekerjaan kurang maksimal (Nitisemito, 2013:75). Menurut Ardana (2008:169), suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Susan Spa & Resort Bandungan”

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani sagala, 2009:860).

Menurut Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015), kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Fauzan Muttaqien (2014), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan dan kompensasi, menurut Batilmurik Ridolof W (2012), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja dan kompensasi sedang menurut I Gusti Agung Mas Yuni astuti (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi internal dan budaya organisasi.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan batasan masalah tersebut diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan?
3. Bagaimana Budaya Perusahaan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan?
4. Bagaimana Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan.

### **Kajian Teori**

Menurut Sedarmayanti (2011:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2007:16), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

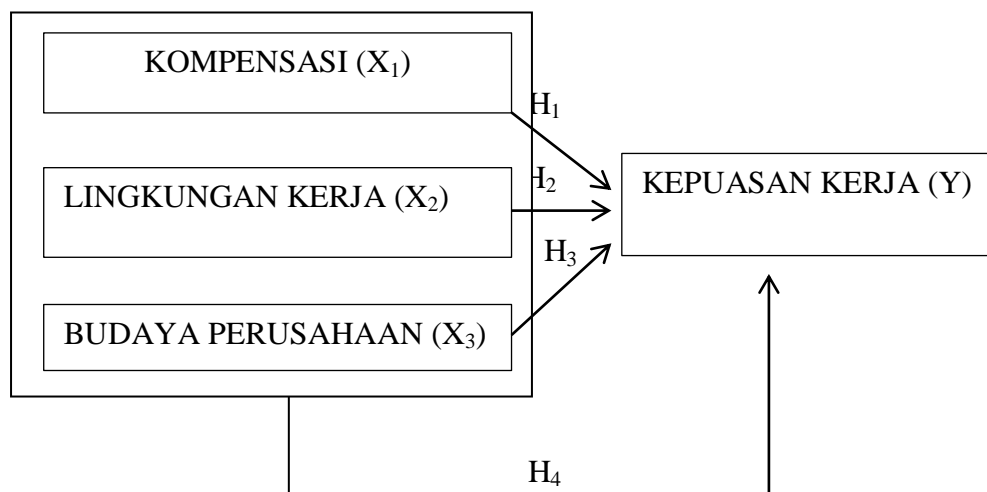
Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan atau berkelompok ( Sedarmayati, 2009:21). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya (Nitisemito, 2008:183). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2009:135).

Budaya perusahaan merupakan seperangkat asumsi dasar yang diciptakan dan dianut bersama untuk mengarahkan perilaku organisasional dalam beradaptasi dengan lingkungan luar maupun integrasi internal (Poerwanto, 2007:29). Menurut Robbins (2007), budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi (Richard L. Daft, 2008:125).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009:246), kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Menurut Husain Umar (2008:213), kepuasan kerja adalah perasaan orang dan penilaian orang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya

### Kerangka Berfikir

Variabel bebas atau independen pada penelitian ini yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat atau dependen adalah Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Pada penelitian ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hubungan pengaruh dari variabel penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar.1. kerangka berfikir**

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.

2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.
3. Diduga Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.
4. Diduga Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.

### **Metode Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2009:38). Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu:

1. Kompensasi ( $X_1$ )
2. lingkungan Kerja ( $X_2$ )
3. Budaya Perusahaan ( $X_3$ )
4. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dari ke empat variabel diatas terdapat (2) dua jenis variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel terikat atau dependen  
Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Variabel Bebas Atau Independen  
Variabel bebas atau independen yaitu merupakan variabel- variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat seperti (Y). Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:
  - a. Kompensasi ( $X_1$ )
  - b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
  - c. Budaya Perusahaan ( $X_3$ )

### **Metode Penentuan Subjek**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2015: 167). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan sejumlah 72 karyawan..

#### **Sampel**

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya dalam keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu ( Sugiono 2015: 168 ). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiono, 2012:126). Sehingga peneliti menggunakan seluruh karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan sebanyak 72 sebagai sampel dalam penelitian ini.

## Metode Dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan tiga metode penelitian:
  - a. Metode observasi  
Merupakan serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ditempat atau lokasi observasi melalui mata, telinga dan perasaan. Dengan melihat fakta-fakta fisik apa saja yang ada di lokasi observasi dan menerima masukan – masukan yang diberikan kepada pihak-pihak yang ada di lokasi atau yang terkait didalam penelitian ini.
  - b. Angket / kuisisioner  
Merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh pihak terkait (responden) untuk mengisi angket tersebut. Terdapat 3 bentuk pertanyaan dalam melakukan atau membuat pertanyaan didalam sebuah angket atau kuisisioner yaitu pertanyaan tertutup, pertanyaan terbuka dan pertanyaan setengah terbuka. Namun didalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk pertanyaan yang tertutup karena dengan menggunakan pertanyaan yang tertutup maka responden akan lebih leluasa dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam angket maupun kuisisioner. Sehingga cara tersebut sangat efisien.
  - c. Wawancara  
Metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada pihak terkait yaitu pada CV Susan Spa & Resort Bandungan.
2. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua data yaitu:
  - a. Data Primer  
Merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden melalui kuisisioner yang terdapat pertanyaan-pertanyaan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kepuasan kerja.
  - b. Data Sekunder  
Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung peneliti dapatkan dari CV Susan Spa & Resort Bandungan seperti informasi dari HRD, internet, majalah dan arsip-arsip.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel 6 yaitu:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.883	1.678		-.526	.600
kompensasi	.252	.096	.202	2.615	.011
lingkungan	.189	.084	.194	2.248	.028
budaya	.611	.081	.599	7.572	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 6 diatas maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = -0.883 + 0.252 X_1 + 0.189 X_2 + 0.611 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

**1). Konstanta (a) = -0.883**

Konstanta yang diperoleh sebesar -0.883 yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan adalah - nol (0), maka kepuasan kerja adalah - 0.883.

**2). Koefisien (b<sub>1</sub>) = 0.252**

Nilai koefisien variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.252 ini berarti bahwa apabila Kompensasi (X<sub>1</sub>) dinaikkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.252 satuan, dan bentuk pengaruh variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif.

**3). Koefisien (b<sub>2</sub>) = 0.189**

Koefisien variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.189 ini berarti bahwa apabila Lingkung Kerja (X<sub>2</sub>) dinaikkan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.189 satuan, dan bentuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah positif.

**4). Koefisien (b<sub>3</sub>) = 0.611**

Koefisien variabel Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>) sebesar 0.611 ini berarti bahwa apabila Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>) dinaikkan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.611 satuan dan bentuk pengaruh variabel Budaya Perusahaan (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif.

**a. Uji t**

Uji t dengan menggunakan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel 7 yaitu:

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.883	1.678		-.526	.600
kompensasi	.252	.096	.202	2.615	.011
lingkungan	.189	.084	.194	2.248	.028
budaya	.611	.081	.599	7.572	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2017

Berdasarkan dari hasil analisis tabel 7, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

1) **Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada CV Susan Spa & Resort Bandungan**

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,252, berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan tingkat signifikan sebesar 0.011 yaitu  $< 0.05$ , berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.

2) **Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan**

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.028, berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan tingkat signifikan sebesar 0.028 yaitu  $< 0.05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.

3) **Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan**

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Budaya perusahaan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.611, berarti budaya perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan tingkat signifikan sebesar 0.000 yaitu  $< 0.05$ , berarti budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.

**b. uji F**

Uji F dengan menggunakan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel 8 yaitu:

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.270	3	124.423	70.739	.000
	Residual	119.605	68	1.759		
	Total	492.875	71			

a. Predictors: (Constant), VAR00018, VAR00006, VAR00012

b. Dependent Variable: VAR00024

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandungan. Hasil analisis pada uji anova memiliki koefisien



F yang positif sebesar 70.739 dan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05

**c. Koefisien Determinan  $R^2$**

Koefisien Determinasi  $R^2$  dengan menggunakan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel 9 yaitu:

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.747	1.32624	.757	70.739	3	68	.000

a. Predictors: (Constant), VAR00018, VAR00006, VAR00012

Sumber: Pengolahan Data Primer 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian determinan  $R^2$  yang dilihat pada tabel Adjusted R Square sebesar 0.747 atau 74.7 % hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.747 atau 74.7 % sedangkan sisanya 25,3 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Putranto (2012:2), yang menyatakan bahwa Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan atau lembaga memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa CV Susan Spa & Resort Bandungan memperhatikan komponen-komponen kompensasi dan ketepatan upah yang diberikan kepada karyawan sehingga menjamin kepuasan karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Nensi Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015), Fauzan Muttaqien (2014) dan Batilmurik Ridolof W (2012), menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Semakin baik Lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka Kepuasan Kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Nitisemito (2013:75) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan

perasaan puas dalam diri karyawan sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan sehingga semangat kerja menurun dan hasil pekerjaan kurang maksimal. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015) dan Batilmurik Ridolof W (2012), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan dalam meningkatkan keteladanan yang diberikan terhadap karyawan diperhatikan sehingga kepuasan karyawan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Ardana (2008:169), yang menyebutkan bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga kepuasan karyawan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Mas Yuni Astuti dkk (2016) menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil Penelitian pada karyawan CV Susan Spa & Resort Banadungan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Susan Spa & Resort bandungan. Kesimpulan tersebut didukung hasil dari koefisien regresi pada variabel Kompensasi memiliki koefisien 0.252 yang bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0.011 yang lebih kecil dari 0.05, dengan kata lain, hipotesis pertama  $H_1$  diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandung. Kesimpulan tersebut didukung hasil dari koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja memiliki koefisien 0.189 yang bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0.028 yang lebih kecil dari 0.05, dengan kata lain, hipotesis kedua  $H_2$  diterima.
3. Variabel Budaya Perusahaan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan CV Susan Spa & Resort Bandung. Kesimpulan tersebut didukung hasil dari koefisien regresi pada variabel Budaya Perusahaan memiliki koefisien 0.611 yang bertanda positif dan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dengan kata lain, hipotesis ketiga  $H_3$  diterima.
4. Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV Susan Spa & Resort Bandung. Hasil analisis pada uji anova memiliki koefisien F

yang positif sebesar 70.739 dan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dengan kata lain hipotesis ke empat  $H_4$  diterima.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) sebesar 0.747 atau 74.7 %, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.747 atau 74.7% sedangkan sisanya 25.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka peneliti ingin memberikan saran kepada CV Susan Spa & Resort Bandungan dan Peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas variabel penelitian, tidak hanya Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja karyawan tetapi meneliti tentang variabel lain pada karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan.
2. Meskipun pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, CV Susan Spa & Resort Bandungan tetap perlu meningkatkan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan sehingga apabila Kompensasi, lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan ditingkatkan lagi maka karyawan CV Susan Spa & Resort Bandungan akan lebih loyal terhadap perusahaan dan mendukung kemajuan perusahaan.
3. CV Susan Spa & Resort Bandungan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dan spa dan masih banyak lagi, dan lokasi berada di kawasan pegunungan dan pariwisata, agar CV Susan Spa & Resort Bandungan Lebih dikenal masyarakat luar lokal hingga masyarakat mancanegara maka perusahaan perlu meng eksplor lagi keindahan yang terlihat dari hotel dan perlu menambahkan dekor-dekor yang lebih indah agar lebih banyak lagi masyarakat yang berminat datang ke CV Susan Spa & Resort Bandungan.

## DAFTAR PUSTAKA

Adad, Danuarta. 2014. *Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli*. ( online ).

(<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kepuasan-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1> diunduh pada 28 desember 2016 ).

Ardana, Komang. Et.al. 2008. *Prilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Astuti, I Gusti Agung Mas Yuni dkk. 2016. “*Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan*”. (Online), E-journal Bisma. Vol 4.

(<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwia0pivsrTSAhVKtY8KHdgGD9IQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fdownload.portalgaruda.org%2Farticle.php%3Farticle%3D410140%26val%3D1350%26title%3DPengaruh%2520Komunikasi%2520Internal%2520dan%2520Budaya%2520Organisasi%2520Terhadap%2520Kepuasan%2520Kerja%2520K>

aryawan&usg=AFQjCNF1RrDEkaGuhAqNLb\_n02WeI5Fzlw&sig2=iKsCcEU  
BGFgy6fgLI9\_YXQ diunduh 22 November 2016).

Batilmurik, Ridolf W. 2012. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dengan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. Jurnal EKBIS. Vol iv. No 1.

(Online),

(<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwix0L>

GsbTSAhUMq48KHZvACEIQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.unisla.ac.id%2Fpdf%2F12612012%2F06%2520batil%2520murik.pdf&usg=AFQjCN GMRdyRxMVHOsevlzABAUxRt70p-g&sig2=Y0vl7uF0Vym99D-Q5RokLQ diunduh 22 November 2016.

Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi 1. Jakarta:Prenada Media.

Daft, Richard L. 2008. *Manajemen*. Edisi ke 6. Jakarta. Salemba Empat.

Danuarta, Adad. 2014. *Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli*. (online).

(<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1> diunduh pada 25 desember 2016)

Dwijayanti, Made Nensy. A.A Sagung Kartika Dewi. 2015. “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. (Online), E-jurnal Manajemen Unud. Vol 4. No 12. ISSN 2302-8912.

([http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi9reHBr7TSAhUHNy8KHUsWCacQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fdownload.portalgaruda.org%2Farticle.php%3Farticle%3D367160%26val%3D989%26title%3DPENGARUH%2520KOMPENSASI%2520DAN%2520LINGKUNGAN%2520KERJA%2520TERHADAP%2520KEPUASAN%2520KERJA%2520KARYAWAN%2520PADA%2520PERUSAHAAN%2520DAERAH%2520AIR%2520MINUM%2520TIRTA%2520MANGUTAMA%2520BADUN&usg=AFQjCNHV-vWETpHjD5N9FrpMQ\\_AiytXFig&sig2=cje76jzNulgieW\\_OMBAeeQ](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi9reHBr7TSAhUHNy8KHUsWCacQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fdownload.portalgaruda.org%2Farticle.php%3Farticle%3D367160%26val%3D989%26title%3DPENGARUH%2520KOMPENSASI%2520DAN%2520LINGKUNGAN%2520KERJA%2520TERHADAP%2520KEPUASAN%2520KERJA%2520KARYAWAN%2520PADA%2520PERUSAHAAN%2520DAERAH%2520AIR%2520MINUM%2520TIRTA%2520MANGUTAMA%2520BADUN&usg=AFQjCNHV-vWETpHjD5N9FrpMQ_AiytXFig&sig2=cje76jzNulgieW_OMBAeeQ) diunduh 22 november 2016).

Sulaeman, Eman. 2014. “*Budaya Organisasi*”. *Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Kementrian Keuangan*. (Online).  
<http://www.bppk.depkeu.go.id/berita-pajak/393-publikasi/karya-tulis-ilmiah/20267-budaya-organisasi> diunduh pada 25 desember 2016

Ghiseli. Brown. 2012. *Devinisi Kepuasan Kerja*. (online).

([http://googleweblight.com/?lite\\_Urل=http://pustakateori.blogspot.com/2016/01/devinisi-kepuasan-kerja.html?m](http://googleweblight.com/?lite_Urل=http://pustakateori.blogspot.com/2016/01/devinisi-kepuasan-kerja.html?m) diunduh 25 oktober 2016)

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

\_\_\_\_\_. 2011. *“Aplikasi Andeso Multivariate Dengan Program SPSS”*.  
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, Anwar. 2015. *Uji F dan Uji T. (online)*.  
(<http://www.statistika.com/2013/01/uji-F-dan-uji-t.html?m=1> diunduh 23 oktober 2016)

Muttaqien, Fauzan. 2014. *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing”*. Jurnal WIGA, (Online), Vol 4. No 1. ISSN No 2088-0944.  
[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiEjPHHorTSAhXHsI8KHWGVC0QQFggbMAA&url=http%3A%2F%2Fstiawidiyagamalumajang.ac.id%2Fjournal%2Findex.php%2FJPWIGA%2Farticle%2FviewFile%2F48%2F102&usg=AFQjCNG42fbmJUUpUSelwu\\_rD\\_7d3rw9BTw&sig2=kW77tAzmI6mvQ2Hf0Dmh8A](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiEjPHHorTSAhXHsI8KHWGVC0QQFggbMAA&url=http%3A%2F%2Fstiawidiyagamalumajang.ac.id%2Fjournal%2Findex.php%2FJPWIGA%2Farticle%2FviewFile%2F48%2F102&usg=AFQjCNG42fbmJUUpUSelwu_rD_7d3rw9BTw&sig2=kW77tAzmI6mvQ2Hf0Dmh8A)  
diunduh 10 november 2016)

Nitisemito.2013. *Manajer Personalia, Edisi Delapan*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.

Poerwanto. 2007. *Budaya Perusahaan*. Jember. Pustaka Pelajar.

Putranto, Danang Indra. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kimia Farma Plant Semarang. (Online), Diponegoro Journal of Social and Politic.1-9.  
([http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwivgaC5rbTSAhVEqo8KHRgfCCIQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fdownload.portalgaruda.org%2Farticle.php%3Farticle%3D74768%26val%3D4721&usg=AFQjCNE08rdPJ\\_VI\\_eVwujE8H6XIGvrYsA&sig2=HA1mmnsp33CvuxGDVU6hNw&bvm=bv.148441817,d.c2I](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwivgaC5rbTSAhVEqo8KHRgfCCIQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fdownload.portalgaruda.org%2Farticle.php%3Farticle%3D74768%26val%3D4721&usg=AFQjCNE08rdPJ_VI_eVwujE8H6XIGvrYsA&sig2=HA1mmnsp33CvuxGDVU6hNw&bvm=bv.148441817,d.c2I) diunduh 22 november 2016)

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke 3. Jakarta. PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumberdaya manusia Untuk Perusahaan. Edisi kedua*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi ,Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:

Mandar Maju.

Siregar, Syofian. 2012. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan SDM*. Cetakan ke 2. Jakarta. Reneka Cipta

Sugiono.2004.*Statistika Penelitian*.Bandung:CV ALVABET

\_\_\_\_\_. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, bandung: L Fabata.

\_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*.Bandung:Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke 20. Bandung: Penerbit Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Cetakan ke 1. Bandung. Alfabeta.

\_\_\_\_\_.2015.*Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*.Bandung:Alfabeta